

Modelo clásico o tradicional

Lo que se esperaba, versus, lo que se logró, con el método clásico de diseño de puestos

Ventajas esperadas:	Resultados reales:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Las tareas se aprenden rápidamente y requieren poca capacitación. 2. Los puestos son ocupados por personas poco capacitadas, fáciles de seleccionar y con bajos salarios. 3. Los empleados son fácilmente intercambiables debido a las pocas habilidades requeridas y a la sencillez de la capacitación. 4. Debido a la mecanización, los trabajadores no se cansan físicamente. El cansancio debe de ser mínimo. 5. La estandarización facilita el control de calidad. La probabilidad de errores es minimizada. 6. La mecanización hace a la producción perfectamente previsible y programable. 7. La gerencia controla a los trabajadores por medio de la simple observación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La elevada rotación de personal pesa más que los ahorros en el costo de la capacitación. 2. Los índices elevados de absentismo hacen necesario que se cuente con trabajadores extras. Esto eleva los costos laborales. 3. Para que las personas acepten los trabajos de tipo repetitivo de la línea de ensamble es necesario pagar salarios más altos. 4. Se presentan problemas de calidad y de productividad. 5. La rotación de personal eleva los costos de reclutamiento y selección. 6. La conducta de las personas hace la producción imprevisible. 7. Los problemas de supervisión aumentan la distancia entre el trabajador y la gerencia.

Algunas diferencias entre el modelo clásico y el modelo humanista

Modelo clásico	Modelo humanista
<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en la tarea y en la tecnología. • Concepto de <i>Homo economicus</i>. • Recompensas salariales y materiales • Mayor eficiencia gracias al método de trabajo. • Preocupación por el contenido del puesto • Supervisión directa • Órdenes e imposiciones. • Obediencia estricta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en la persona y en el grupo social. • Concepto de <i>Homo social</i>. • Recompensas sociales y simbólicas. • Mayor eficiencia gracias a la satisfacción de las personas. • Liderazgo. • Comunicación e información. • Participación en las decisiones.